

رابطه‌ی رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان‌های آموزشی - درمانی قزوین*

رفعت محبی‌فر^۱، حسین صفری^۲، حسن جعفری^۳، بهمن احدی نژاد^۴، مهدیه ترکا^۵

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: رفتارهای شهروندی، رفتارهایی هستند که به طور مستقیم در سیستم پاداش‌دهی رسمی سازمان ذکر نشده و اغلب نیز به فراموشی سپرده می‌شوند و اغلب نیز داوطلبانه تلقی می‌گردند. اما با این وجود در انجام فعالیت‌های سازمان نقش مؤثری دارند. کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می‌تواند از مسایل عمده‌ی کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازنده‌ای در اختیار مدیریت قرار دهد و باعث ایجاد احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و احساس امنیت و ... در آنان شود که نتیجه‌ی آن افزایش بهره‌وری کارکنان می‌باشد. این مطالعه با هدف بررسی رابطه‌ی رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز آموزشی - درمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی قزوین انجام شده است.

روش بررسی: مطالعه‌ی حاضر مقطعی - تحلیلی می‌باشد که در سال ۱۳۸۹ بر روی ۱۱۷ نفر از کارکنان پزشکی، پرستاری، پاراکلینیک و پشتیبانی انجام شد که به صورت تصادفی ساده از بیمارستان‌های تابعه‌ی دانشگاه علوم پزشکی قزوین انتخاب شده بودند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه‌ی Williams-Anderson دارای پایایی (۸۱ درصد) و روایی (صوری و محتوایی) و Casio دارای پایایی (۸۷ درصد) و روایی (صوری و محتوایی) استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه‌ی ۱۱ و از طریق آزمون همبستگی Spearman (جهت بررسی رابطه‌ی بین رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری)، χ^2 (برای بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری)، t و آنالیز واریانس (به منظور بررسی تفاوت بین رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارمندان بیمارستان‌ها بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک) تحلیل شد.

یافته‌ها: کیفیت زندگی کاری نسبت به رفتار شهروندی سازمانی در بین اعضای نمونه، میانگین بالاتری را به خود اختصاص داده بود و در بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بیشترین میانگین، مربوط به نوع دوستی (۰/۸۹) و کمترین میانگین مربوط به فضیلت (۰/۷۸) بود. مؤلفه‌های فضیلت، تکریم و نوع دوستی همبستگی مستقیم با کیفیت زندگی کاری داشتند. به جز رابطه‌ی رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری هیچ یک از این رابطه‌ها از نظر آماری معنی‌دار نبودند. ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری ۰/۱۷۷- بود. یعنی بین رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معنی‌دار معکوس وجود دارد ($P \leq 0/05$).

نتیجه‌گیری: با افزایش کیفیت زندگی کاری می‌توان عملکرد و بهره‌وری کارکنان را ارتقا داد. همچنین تقویت هر بعد از رفتار شهروندی سازمانی سایر ابعاد را تحت تأثیر قرار داده و فضای مطلوب را برای انجام وظایف فراهم می‌آورد. با توجه به رابطه‌ی معکوس بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت بیمارستان‌ها باید خط‌مشی‌های مناسب جهت هم جهت کردن این دو عنصر سازمانی اتخاذ کنند.

واژه‌های کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی؛ کیفیت زندگی؛ کارکنان؛ بهره‌وری؛ بیمارستان‌ها

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب به شماره‌ی ۲۸/۴۴/۸۵۰۵

دانشگاه علوم پزشکی قزوین می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده‌ی بهداشت و

پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران

۲- دانشجوی دکتری، مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده‌ی بهداشت،

دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: hossein_comely1367@yahoo.com

۳- مربی، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده‌ی بهداشت، دانشگاه

علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز و دانشجوی دکتری، سیاست

گذاری سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۴- دانشجوی دکتری، مدیریت، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع رسانی

پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۵- کارشناس، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده‌ی بهداشت و

پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران

اصلاح نهایی: ۱۳۹۰/۹/۱۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۱/۱۴

پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۹/۲۳

ارجاع: محبی‌فر، رفعت، صفری حسین، جعفری حسن، احدی نژاد بهمن،

ترکا مهدیه. رابطه‌ی رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی

کاری کارکنان بیمارستان‌های آموزشی - درمانی قزوین.

مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۷): ۹۷۶-۹۶۹.

مقدمه

امروزه یکی از مسایل مهم و اساسی مورد مطالعه روان‌شناسی